

УДК 334.722.8

Б.Ю.ЮХНОВ, канд. екон. наук

*Українська інженерно-педагогічна академія, м.Харків*

### **АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ КОМПАНІЙ З РОБОЧОЮ АКЦІОНЕРНОЮ ВЛАСНІСТЮ**

Досліджується проблема мотивації персоналу компаній з робочою акціонерною власністю, аналізується суперечність між короткостроковими та довгостроковими інтересами робітників-співвласників та шляхи її розв'язання.

Исследуется проблема мотивации персонала компаний с рабочей акционерной собственностью, анализируется противоречие между краткосрочными и долгосрочными интересами работников-совладельцев и пути его разрешения.

The problem of staff motivation in the companies with labour joint-property is investigated; the contradiction between short-term and long-term interests of stockholders and the ways of its permission are analyzed.

*Ключові слова:* робоча акціонерна власність, мотивація персоналу, система інтересів, суперечність між короткостроковими та довгостроковими інтересами, доходи робітників-співвласників.

Дослідження питань функціонування підприємств з робочою акціонерною власністю призводить до необхідності аналізу системи інтересів, що виникають у робітників, які є ще й співвласниками засобів виробництва. Тут виникають різні суперечності, розв'язання яких – це питання існування і подальшого розвитку таких підприємств.

Дискусія про ефективність функціонування колективних акціонерних підприємств мала великий резонанс наприкінці 80-початку 90 років минулого сторіччя. Цьому питанню значну увагу приділяли І. Балабанов, Я. Керемецький, В. Кудряшов, В. Рутгайзер, В. Супян, З. Танко [1-6] та інші. Це було дуже актуальною проблемою в тих умовах, коли централізована радянська економіка змінювалася на економіку ринкову. І процеси приватизації, що проводились на пострадянському просторі враховували цей факт.

Уповільнення та поступове затухання приватизаційних процесів в Україні на початку ХХІ сторіччя призвело і до зменшення уваги до колективних акціонерних підприємств. За останні роки можна відмітити лише монографію А.Сірка, а також статті А. Батури і Т. Корягіної та Р. Мухаметлатипова, де цьому питанню приділяється значна увага [7-9]. Цей факт також свідчить і про проблеми, які виникли у компаній з робочою акціонерною власністю. До основних з них можна віднести зменшення кількості таких компаній, розшарування працівників в них (перш за все за рівнем доходів), слабку фінансову стійкість тощо. Але проблема пошуку найефективнішого пов'язання праці та капіталу для

досягнення максимального соціально-економічного результату все рівно залишається актуальною та цікавою.

Поєднання в одній особі власника і робітника не є достатньою умовою ефективного господарювання. Можливість прийняти участь у управлінні власним підприємством і мати від цього певний інтерес ще не говорить про те, що робітники як співвласники однозначно орієнтовані на доцільне функціонування підприємства як у найближчий час, так і у перспективі. Тому головною тут є задача оптимального пов'язання короткострокових інтересів члена трудового колективу як робітника з його довгостроковими інтересами як власника. Розглянемо цю суперечність.

Виступаючи в якості робітника, член підприємства з робочою акціонерною власністю зацікавлений в отриманні якомога більшого поточного особистого доходу, який виступає у вигляді оплати праці та дивідендів. В той же час як власник він зацікавлений в роботі на перспективу, що примушує спрямовувати значну частку сукупного трудового доходу на розширення та розвиток виробництва. Ця суперечність тим гостріша, чим масштабніше виробництво та чим більше зайнятих у ньому робітників-співвласників.

Довгострокові суспільні економічні інтереси персоніфікуються в особливому шарі суспільства – класі власників засобів виробництва. Причому, їхні довгострокові інтереси виникають не з ідеї про вищі інтереси суспільного розвитку, а є слідством їхнього особливого положення як власників. Тому індивідуальні інтереси власників засобів виробництва виступають як довгострокові суспільні інтереси, що виражаються через короткострокові інтереси носіїв довгострокового розвитку.

За умов приватної власності підприємці самим фактом володіння власністю в достатній мірі мотивовані до ефективної економічної діяльності. Вони зацікавлені в такому розподілі прибутку, який не наносить шкоди короткостроковим інтересам та сприяє розвитку свого діла. Це, в свою чергу, є умовою подальшої тривалої реалізації їхніх індивідуальних економічних інтересів. Крім того, внаслідок конкуренції підприємці вимушені в своїх особистих інтересах розподіляти прибуток таким чином, щоб на тривалий час забезпечувати себе положення власників засобів виробництва. Можлива втрата статусу власника стимулює їх до того, щоб в кризових ситуаціях віддавати перевагу довгостроковим інтересам за рахунок короткострокових. Тому намагання раціонально господарювати, вносити за необхідності додаткові кошти в розвиток власного виробництва, використовувати будь-які інновації

реалізує не тільки індивідуальні інтереси підприємців, але й довгострокові інтереси суспільства.

Таким чином, суперечність між довгостроковими та короткостроковими інтересами тут розв'язується наявністю самої приватної власності та конкуренції між власниками. Але виникає питання: а як буде розв'язуватися ця суперечність на підприємствах, які є спільною колективною власністю їхніх робітників? Хто тут буде здійснювати оптимальне пов'язання короткострокових та довгострокових інтересів?

Від вирішення цієї проблеми залежить само існування підприємств з робочою акціонерною власністю. Один з її боків – наявність великої кількості власників, що мають приблизно рівні частки у спільному капіталі. За такої ситуації ніхто з них особисто не може вирішувати, в якій пропорції розподіляти сукупний трудовий дохід на фонди оплати праці, виплати дивідендів, розвитку тощо. Тому головні питання господарчої діяльності вирішуються загальними зборами акціонерів або за принципом «один робітник – один голос», або за принципом «одна акція – один голос». Поточне ж управління здійснюється правлінням акціонерного товариства, яке складається з самих робітників.

Загроза втрати власності та місця роботи у випадку нерационального розподілу доходу, конкуренція з боку інших товаровиробників викликає і у робітників-співвласників акціонерних підприємств потребу у довгострокових інтересах, зацікавленість у перспективному розвитку. Але така потреба не виникає відразу, автоматично. Вона вироблюється в процесі господарчої діяльності завдяки як придбаному власному, так і накопиченому іншими досвіду.

Цей досвід свідчить про те, що слабка орієнтація в економіці більшості робітників-співвласників потребує кваліфікованого підходу до вибору складу правління та головних управлінців. В правління вибираються представники усіх категорій робітників підприємства, на чолі якого знаходиться голова (вищий управлінець). Він обирається з числа членів трудового колективу або запрошується зі сторони та повинен мати певний досвід та кваліфікацію. Але що ж дозволить йому піклуватися про ефективність господарчої діяльності підприємства, не забуваючи про свої особисті інтереси?

На наш погляд, в процесі формування короткострокових та довгострокових інтересів вищих управлінців головне значення має встановлення для них значно більшого, чим у інших робітників, розміру оплати праці, яка теж залежить від результатів господарювання підприємства з робочою акціонерною власністю. Перевищення оплати праці таких менеджерів над середньою на підприємстві може сягати

декількох разів або складати 1-10% від загального фонду оплати праці (залежно від масштабів підприємства).

Іншим моментом в процесі формування у топ-менеджерів довгострокових інтересів є необхідність наділення їх власністю в розмірі, який також перевищує середній на підприємстві. Таким чином поєднуються власність і функція управління, що сприяє формуванню довгострокових інтересів управлінців. Концентрація у них більшої у порівнянні з іншими робітниками кількості акцій власного підприємства значно посилює цей інтерес.

Існує і протилежна точка зору. Деякі економісти, визнаючи та підтримуючи процес формування підприємств з робочою акціонерною власністю, рахують, що на них складаються умови перерозподілу власності на користь членів правління, і це має негативний соціально-економічний відтінок.

Але відомо, що неможна досягти успіху без стимулювання головних управлінців. І мова тут йде не про встановлення 50-100-кратного перевищення їхньої оплати праці над середньою оплатою праці робітників-співвласників та наділенні їх значною часткою акціонерного капіталу, як це має місце в індустріально розвинених країнах, особливо в великих корпораціях США, а про визначення оптимальних величин оплати праці та кількості акцій, які дозволять підтримувати довгостроковий інтерес управлінців і не викликатимуть невдоволення інших робітників-співвласників підприємства. Треба відкрито визнати, що не тільки розбіжності в кількості та якості витраченої праці, але й ступінь відповідальності за успіх всього підприємства є основою диференціації в оплаті праці та інших доходах різних категорій робітників.

Певні додаткові доходи поверх середнього рівня повинні мати і члени правління колективного акціонерного підприємства. Це можуть бути і додаткові премії за покращення фінансових підсумків діяльності підприємства, і наділення додатковими акціями, а також комбінація цих двох елементів стимулювання. При цьому таке стимулювання діяльності членів правління повинно відповідати умовам, які складаються на підприємстві в той чи інший період.

Важливим для посилення довгострокових інтересів у всіх робітників-співвласників є можливість постійного збільшення своєї індивідуальної частки у сукупному капіталі підприємства за умов ефективного господарювання. Якщо базовий капітал кожного робітника на момент створення підприємства з робочою акціонерною власністю може бути рівним чи таким, що не сильно відрізняється від інших, то при розвитку виробництва та збільшенні всього акціонерного капіталу відбувається й зростання індивідуальних часток. Причому, розрив між

найменшою та найбільшою індивідуальними частками буде постійно збільшуватися; він може бути ще більш значним по відношенню до тих робітників, які тільки вступають у співвласники.

Таким чином, нагромадження капіталу на підприємствах з робочою акціонерною власністю призводить до подвійних результатів: з одного боку, має місце посилення довгострокового інтересу робітників-співвласників шляхом все більшої прихильності до «своїх» фірми, а з іншого, намічається тенденція до збільшення розриву між індивідуальними капіталами різних робітників. Це свідчить про те, що колективна акціонерна власність робітників припускає певну економічну нерівність усередині підприємства. Але вона не призводить до тих значних розбіжностей у доходах та соціальному статусі, які характерні для приватного виробництва з використанням найманої праці.

Дуже точно в цьому плані висловлювався Дж. Лог, який у 80-х роках ХХ сторіччя, будучи професором Кентського університету (США), займався проблемами підприємств з робочою акціонерною власністю. Говорячи про уроки американської моделі колективної власності, він підкреслював, що «економічна нерівність робітників колективних підприємств за сумами нарахувань на їхні індивідуальні рахунки відображає, головним чином, розбіжності їхнього трудового стажу на підприємстві... Якщо казати про ступінь економічної нерівності робітників різних колективних фірм, то вона відображає розбіжності у продуктивності праці та попиту на продукцію цих фірм (в умовах ринкової або майже ринкової економіки). Ця нерівність робітників не є слідством ані спекуляцій, ані експлуатації. На колективних підприємствах, що повністю належать їхнім робітникам, нагромаджують капітал лише ті, хто працює, і лише тому, що вони працюють» [10, с. 47].

Пов'язання короткострокових та довгострокових інтересів членів колективних акціонерних підприємств сприяє і реалізації довгострокових інтересів суспільства. Разом з тим слід доповнювати її розумним втручанням держави через розробку та впровадження такої податкової системи, яка б оптимально відповідала як потребам суспільства, так і потребам товаровиробників. За допомогою системи податків держава досягає істотних результатів у підвищенні загальної національної ефективності виробництва, стимулюванні розвитку різних галузей діяльності, рішенні соціальних завдань, а також сприяє розв'язанню суперечностей, в тому числі, в сфері розподілу на підприємствах будь-якої форми власності.

Це стосується і підприємств з робочою акціонерною власністю. Держава через податки може або посилювати їхній довгостроковий інтерес, заохочувати інвестиції, або підірвати потребу у довгостроко-

вих капіталовкладеннях, «переключити» увагу виробників на задоволення короткострокових поточних інтересів.

Узагальнюючи все вищевказане, можна відмітити, що розв'язання суперечності між короткостроковими та довгостроковим інтересами робітників-співвласників колективного акціонерного підприємства здійснюється завдяки:

1) володінню робітниками індивідуальними частками у спільному капіталі підприємства та загрозі втрати цих часток, а також доходів та місця роботи внаслідок неефективного господарювання;

2) встановленню для вищих управлінців значно більш високої частки у фонді оплати праці та сукупному капіталі підприємства, що стимулювало б їхню турботу про найефективніші шляхи господарювання;

3) створенню та впровадженню податкової системи, яка б сприяла довгостроковим інтересам виробників.

1. Балабанов И.Т. Новые формы организации предприятий / И.Т. Балабанов. – Л.: Лениздат, 1991. – 128 с.

2. Керемецкий Я. Демократия на производстве и коллективная собственность в США / Я. Керемецкий // Вопросы экономики. – 1990. – № 9. – С. 132-140.

3. Кудряшов В.П. Современная акционерная капиталистическая собственность: сущность, эволюция, противоречия / В.П. Кудряшов. – К., Одесса: Лыбидь, 1991. – 200 с.

4. Рутгайзер В. Приватизация: от аренды к собственности работников / В. Рутгайзер // Вопросы экономики. – 1991. – № 1. – С. 121-131.

5. Супян В.Б. Собственность работников на американских предприятиях / В.Б. Супян // США: Экономика, политика, идеология. – 1991. – № 5. – С. 78-82.

6. Танко З. Распределение: анализ опыта самоуправления в Югославии / З. Танко; пер. с серб. – хорв. Ю.Е. Ермакова, Л.И. Куприянова, В.П. Шрама. – М.: Экономика, 1990. – 272 с.

7. Сірко А.В. Корпоративні відносини в перехідній економіці: проблеми теорії і практики: монографія / А.В. Сірко. – К.: Імекс, 2004. – 414 с.

8. Батура А. Корпоративный капитал в условиях становления и развития рыночных отношений в Украине / А. Батура, Т. Корягина // Экономика Украины. – 2004. – №10. – С. 50-57.

9. Мухаметлатыпов Р.Ф. Планы акционерной собственности наемных работников ESOP [Текст] / Р.Ф. Мухаметлатыпов, А.И. Гафарова // Молодой ученый. – 2013. – № 6. – С. 389-390.

10. Лог Дж. Коллективная собственность работников (обзор американского опыта) / Дж. Лог // США: Экономика, политика, идеология. – 1991. – № 10. – С. 34-48.

*Отримано 24.01.2014*